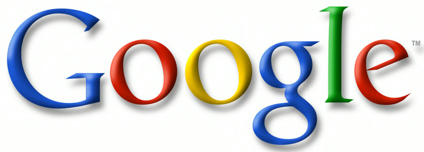
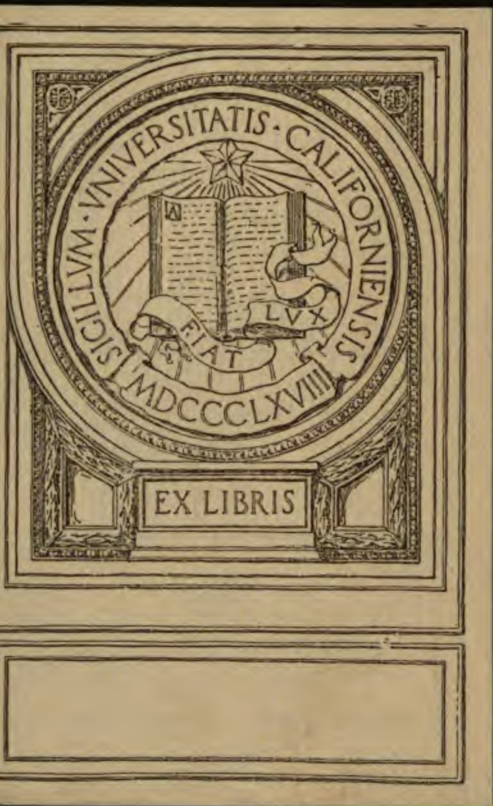





SIGILLVM · VNIVERSITATIS · CALIFORNIENSIS
LVX
FIAT
MDCCCLXVIII
EX LIBRIS

MONOGRAPHIES DE L'INSTITUT INTERNATIONAL POUR LA DIFFUSION DES EXPÉRIENCES SOCIALES

GENÈVE, 48, RUE DU STAND — FONDÉE A PARIS EN 1909

LES RÉSULTATS DE L'APPLICATION DU SALAIRE MINIMUM PENDANT ET DEPUIS LA GUERRE

PAR

RODOLPHE BRODA

DOCTEUR EN DROIT

Anc. professeur au «Collège libre des sciences sociales» à Paris

PARIS_LIBRAIRIE FISCHBACHER



1921

ERNEST BIRCHER ÉDITEUR BERNE

IMPORTÉ DE SUISSE

[M]ONOGRAPHIES DE L'INSTITUT INTERNATIONAL
[P]OUR LA DIFFUSION DES EXPÉRIENCES SOCIALES

GENÈVE, 48, RUE DU STAND — FONDÉE A PARIS EN 1909

LES
[R]ÉSULTATS DE L'APPLICATION DU SALAIRE MINIMUM PENDANT ET DEPUIS LA GUERRE

PAR
RODOLPHE BRODA
DOCTEUR EN DROIT
Anc. professeur au «Collège libre des sciences sociales» à Paris



1921

ERNEST BIRCHER ÉDITEUR BERNE

Imprimé par la Société Polygraphique Laupen-Berne

SOMMAIRE

1. Quelques remarques générales.

Lorsque la guerre éclata, il existait déjà en Australie une législation sur le salaire minimum en faveur des ouvriers à domicile et de quelques autres catégories d'ouvriers, ainsi qu'en Angleterre pour les ouvriers à domicile et pour les mineurs.

Une législation du même genre visant la fixation légale des salaires était appliquées dans toutes les industries de la Nouvelle-Zélande et dans les services d'Intérêt public du Canada.

Ces institutions ne dépassaient donc point les limites du monde anglo-saxon, voire de l'empire britannique.

Les bons résultats produits par cette loi dans l'Etat de Victoria (Australie) avaient inspiré une législation similaire protégeant les ouvriers en chambre dans les autres Etats australiens, et dès le 1er janvier 1910 en Angleterre; mais tous les efforts pour l'application de ce principe en France, en Allemagne et en Autriche se heurtèrent à de grandes résistances.

La loi française, quoique ne visant que les femmes travaillant à domicile, dans la seule industrie de la confection, débattue pendant de longues années, n'avait pas encore été votée par les Chambres en 1914.

La loi allemande, votée en 1911, resta loin des modèles anglo-saxons et n'apporta point une protection efficace aux ouvriers en chambre.

On aurait pu croire que la guerre détournerait la pitié publique des doléances des ouvriers à domicile et qu'elle la concentrerait sur les angoisses des champs de bataille, entravant ainsi tous les progrès législatifs en ce domaine et que l'appauvrissement des états ne permettrait plus une législation dont résulterait nécessairement une augmentation du prix de revient et du prix de vente des marchandises visées. Mais il n'en fut rien. La législation anglaise a été étendue largement; la loi française si âprement combattue fut votée à l'unanimité par la Chambre des Députés le 10 juillet 1915. Une nouvelle loi allemande, établissant enfin ces Comités de salaires qu'on avait repoussés lors de

la législation du 20 décembre 1911, est en préparation et déjà acceptée par la commission parlementaire compétente.

En Autriche aussi, la réforme a abouti.

Dans ces deux pays, l'orientation nouvelle créée par la Révolution est la cause visible de ce progrès. Pourtant, l'intendance militaire, pendant la guerre, si paradoxe que cela puisse paraître à première vue, a préparé les voies en exigeant des salaires minima dans ses contrats. De même, le Ministère de la Guerre britannique et le Gouvernement français ont exercé leur influence dans cette direction. L'explication psychologique réside peut-être dans le fait que les autorités militaires n'étaient point esclaves du préjugé du «Libre jeu des forces économiques». Habituées à commander, elles étaient enclines aussi à ordonner l'application d'un taux de salaire jugé indispensable pour que la situation des ouvriers fût sauvegardée. On se souvient aussi que les questions d'argent n'ont joué qu'un rôle secondaire dans les décisions des dites autorités.

Mais avant d'étudier de près toutes ces mesures et les progrès durables auxquels elles aboutissaient; avant de dégager des premières conclusions de l'application de cette législation adoptée en des circonstances extraordinaires, il convient de revenir rapidement aux expériences bien établies des pays anglo-saxons, faites en des conditions normales se rapprochant de celles d'aujourd'hui. (1)

2. Le minimum de salaire en Australie.

Les inconvénients et les abus typiques du travail à domicile étaient, jusque vers 1895, toute aussi répandus en Australie qu'en Europe.

Une commission d'enquête, constituée à Melbourne en 1892 afin d'étudier tout ce côté de la question, montra d'une façon particulièrement frappante que, pour échapper à la minutieuse inspection des manufactures et aux lois si humaines qui devaient protéger les ouvriers de fabriques, beaucoup de patrons avaient fermé leurs ateliers et faisaient exécuter leurs travaux par des ouvriers en chambre.

(1) Pour tous les détails de cette législation et surtout pour la procédure et les arrêtés des Comités de salaires, voir: «La Fixation Légale des salaires — Expériences de l'Angleterre, de l'Australie et du Canada», par R. Broda. Paris 1912.

Pour ce qui était des conditions de salaires dans l'industrie à domicile, il fut établi, entre autres, que presque toutes les femmes occupées dans l'industrie du vêtement devaient travailler de 12 à 14 heures par jour pour ne gagner, en moyenne, que 2 francs 50; cette paie qui, en Europe, serait certainement regardée comme assez convenable, parut en Australie, où le niveau général des salaires est beaucoup plus élevé que chez nous, la marque d'une véritable exploitation de cette catégorie d'ouvrières et cette révélation émut profondément l'opinion publique. (1) La commission d'enquête réclama donc l'introduction d'un minimum légal de salaires et proposa de créer, à cet effet, des comités qui, dans certaines industries où l'on avait constaté des abus particulièrement criants, détermineraient des salaires minima, à l'heure et aux pièces, pour les ouvriers en chambre et pour les ouvriers de fabrique, et fixeraient aussi, pour ces derniers, le maximum de la journée de travail. Il fut satisfait à ces desiderata par la loi de 1896, et les premiers comités institués par ordre du gouvernement fonctionnèrent bientôt. Ces comités se composaient primitivement de cinq délégués des patrons et de cinq délégués des ouvriers, élus respectivement par tous les patrons et tous les ouvriers de leur branche et d'un président impartial pris dans un autre milieu. (2)

Il fut constitué deux corps électoraux distincts, l'un comprenant les ouvriers de fabrique et l'autre les ouvriers en chambre; et ces derniers, partout où ils formaient plus du cinquième de la totalité des ouvriers, eurent le droit d'être spécialement représentés.

La loi de 1896 donne aux comités de salaires le droit:

1. de fixer des salaires minima pour le travail à l'heure et aux pièces,

2. de restreindre le nombre des apprentis de moins de 18 ans, afin que la loi ne puisse être tournée en substituant ceux-ci aux ouvriers adultes.

---

(1) Voir les rapports de l'inspection des fabriques sur la situation dans l'industrie de la lingerie pour femmes, peu de temps avant la constitution du Comité de salaires.

(2) Ces premiers Comités de salaires furent établis pour les industries du vêtement, de la lingerie et de la chaussure, où prédomine le travail en chambre, ainsi que pour la boulangerie et l'industrie du mobilier, où les ouvriers étaient mal rétribués.

Depuis 1903, il est permis de faire appel des décisions d'un Comité de salaires à un tribunal de seconde instance, composé d'un magistrat de la Cour suprême, lequel siège seul ou assisté de représentants des patrons et des ouvriers.

Les heureux résultats de cette loi, résultats dont nous parlerons plus tard, ont, depuis 1907, conduit le gouvernement et le parlement à l'étendre successivement à d'autres industries, même à celles où le travail à domicile ne joue aucun rôle et où les ouvriers ne sont pas particulièrement exploités. La méthode de la fixation des salaires par des Comités de salaires devint ainsi la base générale de la réglementation des conditions de travail et de salaires dans l'industrie, et se substitua à la grève et au lockout.

En 1907, 51 industries étaient déjà placées sous le régime de la loi, et, aujourd'hui, presque toutes possèdent leurs Comités de salaires.

Le nombre des ouvriers relevant des 71 Comités de salaires qui existaient à Victoria en 1907 s'élevait à 50,000 sur un chiffre total de 70,000, en 1908 à 55,000 sur un chiffre total de 76,000 et, en 1909, après que les ouvriers des mines eurent été aussi assujettis à la loi (il fallut établir pour eux, vu leur nombre très élevé, un comité dans chaque district) à 75,000 sur un chiffre total de 79,000, soit *la presque totalité* de la classe ouvrière de Victoria. Rien n'a été en principe changé depuis la date indiquée. Depuis ce temps le nombre des Comités de salaires en fonction est monté à 132 en 1913 et à 149 en 1918. (1)

La compétence des comités a encore été notablement étendue en 1907; on leur a, en effet, accordé le droit de fixer des salaires minima supérieurs aux salaires habituellement payés par les « bons » patrons, et cela non seulement pour les ouvriers en chambre, mais d'une façon générale.

Les Etats voisins, l'Australie méridionale et la Nouvelle-Galles du Sud, ont introduit également, par les lois de 1906 et de 1908, des comités de salaires analogues à ceux de Victoria. Particulièrement significative est l'adoption de ce système dans la Nouvelle-Galles du Sud. Cet état possédait depuis dix ans déjà des tribunaux d'arbitrage obligatoire pour les conflits industriels, et il existait une certaine rivalité entre les deux législations. Le

(1) Official Yearbook of the Commonwealth of Australia, Oct. 1919, pp. 980—998, surtout p. 997.

fait que la Nouvelle-Galles du Sud est finalement entrée dans la même voie que Victoria prouve formellement combien toute l'opinion publique australienne a été satisfaite des résultats qu'ont donnés les Comités de salaires. Toutefois on a fini par appliquer dès 1912 un système mixte, combinant le salaire minimum et l'arbitrage. D'autre part l'Etat de Tasmanie a introduit le système de Victoria, avec une différence: En Victoria les grèves ne sont point interdites, mais les ouvriers donnent de leur propre gré, la préférence à la méthode légale. En Tasmanie les grèves sont punies comme délit.

Depuis cette date, il n'a pas été apporté de grands changements aux lois qui avaient fait leurs preuves. Des grèves, que d'aucuns considéraient comme bannies d'après les premiers résultats de l'œuvre, ont reparu, mais elles étaient rares et ne pouvaient point détruire la confiance du législateur et le détourner du système social choisi. (1) Toutefois, les conséquences matérielles les plus précises se sont manifestés dans le domaine du travail à domicile. D'un côté, beaucoup de patrons, hors d'état de payer aux ouvrières en chambre les hauts salaires fixés par les comités, *substituèrent au travail en chambre le travail à l'atelier;* d'autres renoncèrent même complètement à continuer leur industrie. Mais ces derniers cas étaient fort rares. (2)

Citons d'autre part le fait significatif qu'en 1898 la Chambre de Commerce de Victoria votait une résolution préconisant l'extension de la loi aux fabriques de cigares, aux forges et aux verreries. Les Comités des salaires ont donc su se concilier les *sympathies des patrons.*

Disons encore que la loi de 1903 a substitué la nomination des délégués par le gouvernement à l'élection par les intéressés. Ces nominations ne sont annulées et il n'est procédé à l'élection suivant le mode prévu par la loi de 1896 que si le cinquième des ouvriers et des patrons des industries intéressées protestent contre le choix fait par le gouvernement.

---

(1) En 1918, 33 grèves touchèrent 4235 ouvriers, tandis qu'il y eut 24,417 grévistes dans l'état voisin de la Nouvelle Galle du Sud (population presqu'égale). Dans l'état de Tasmanie, les Comités de salaires, combinés avec *l'interdiction* des grèves, réduisirent celles-ci en 1918, à *une* grève affectant 42 ouvriers.

(2) Voir les rapports de l'inspection des fabriques sur l'évolution qui s'est accomplie dans l'industrie du vêtement.

Il ne s'agit donc plus d'une procédure d'arbitrage entre deux parties adverses, mais d'une manifestation de la volonté raisonnée de l'Etat. On détermine les conditions d'existence des ouvriers d'après les principes de justice et d'hygiène sociale.

3. Le salaire minimum dans les industries anglaises où le travail en chambre prédomine.

Lors de la loi anglaise de 1909, tous ceux qui étaient au courant de ce qui se passait en Australie ont prédit des succès identiques en Grande-Bretagne et une extension pareille de la législation nouvelle. C'est en effet ce qui est arrivé.

Dès 1913, les bons résultats obtenus dans les industries de la chaînetterie, des dentelles, de la fabrication des cartons, des boîtes d'allumettes et de la confection, ont amené le Ministère du Travail à user des prérogatives que la loi lui conférait et à étendre les Comités de salaire à quatre autres industries, soit la coutellerie, la poterie, la confiserie et la fabrication des boîtes de fer blanc.

Toutes ces industries groupaient alors 419,000 personnes, dont 310,000 femmes.

En date du 8 août 1918, la sphère des Comités de salaire a été considérablement étendue. La loi primitive ne permettait la constitution de ces comités que pour les industries à salaires exceptionnellement bas. La loi nouvelle les étend à toutes les industries, n'ayant pas un mécanisme adéquat pour le règlement effectif des salaires.

Les Comités ont la compétence de fixer les salaires minima pour le travail ordinaire et de même pour les heures supplémentaires du soir. Cela les amène à préciser le nombre des heures réglementaires au-dela desquelles le droit au paiement complémentaire commence.

Les comités peuvent aussi nommer des commissions de district pour les documenter sur les conditions locales. (1)

Les Comités sont établis pour 35 industries parmi lesquelles se trouvent des métiers importants, comme la confection et la réparation des chaussures, la blanchisserie, l'industrie du tabac et la distribution du lait.

---

(1) Addington Willis, Trade Boards, Practical Guide to the operation of the Trade Boards Act. London 1920.

Chaque comité est composé de délégués des employeurs et des employés et de délégués nommés par le gouvernement. Ces derniers décident en cas de non-entente et empêchent tout avortement des délibérations. Les ouvriers en chambre ont droit à une représentation particulière.

Les comités fixent d'abord des salaires minima pour le travail à l'heure. Ils peuvent également fixer des salaires minima pour le travail aux pièces, mais ne sont pas obligés de le faire. Faute de chiffres pour ce dernier travail, les employeurs sont tenus de prouver que leur salaire aux pièces permet à des ouvriers de force moyenne de gagner le salaire par heure fixé par le comité.

Si l'ouvrier juge qu'il est lésé, il peut en porter plainte devant le comité qui saisit alors les tribunaux ou bien entamer lui-même un procès.

Il paraît d'après les constatations du livre que nous venons de citer que *les cas de renvoi d'ouvriers moins capables dûs à la loi ont été très rares*. Les patrons ont souvent réussi à *compenser l'accroissement des salaires par une organisation meilleure du travail.*

Les salaires *minima* restent toujours *au-dessous* des bons salaires payés jusqu'alors. Ils ne relèvent que les salaires les *plus bas*, ne protégeant que les ouvriers les plus pauvres contre une exploitation démesurée.

* * *

Nous trouvons des détails encore plus circonstanciés dans une étude de Mr E. Bulkley sur l'établissement du salaire minimum dans l'industrie du carton et des boîtes d'allumettes. (1)

Il cite également les arguments des patrons contre la législation nouvelle.

Ce sont surtout les employeurs des petites villes qui protestent contre un taux uniforme dans tout le pays. Ils auraient de plus grands frais que leurs concurrents des grandes villes établis plus près des industries qu'ils fournissent de boîtes. D'autre part, les ouvrières dans les petites villes auraient moins d'occasions de dépenser leur argent le soir et si on leur fixait un salaire minimum élevé, elles n'auraient plus aucune raison de se donner de la peine pour gagner davantage.

(1) E. Bulkley, The Establishment of the Legal minimum rates in the box making industry.

Le Comité des salaires n'a pas jugé que ces réclamations fussent justifiées et il a jugé surtout que la situation un peu moins facile des industriels établis dans les petites villes (difficulté exagérée d'ailleurs par les plaignants) ne justifiait en aucun cas le sweating (l'exploitation) des ouvrières, les comités de salaires étant établis justement pour empêcher ces abus.

D'autres employeurs prétendaient que les ouvrières mal payées étaient en général peu habiles. Mr Bulkley pense que ce manque d'expérience provient des mauvaises conditions de nourriture résultant des salaires trop bas. Il faut donc relever les salaires pour que les ouvrières puissent fournir un meilleur travail.

Les travaux des comités péchaient plutôt d'un autre côté. En général, on a fixé les salaires à l'heure seulement pour les boîtes les plus usuelles (34 genres à Londres et 41 à Birmingham). Il a été très difficile dans les autres cas de déterminer si les salaires à la pièce offerts par les employeurs permettaient réellement aux ouvrières de gagner le salaire par heure fixé par le Comité.

Mr Bulkley s'est livré à une enquête dans toutes les autres branches de l'industrie, aidé en cela par des auxiliaires volontaires. Il résulte de ses investigations que la moitié environ des industriels ont accordé des augmentations de salaire aux femmes employées.

Les salaires des ouvriers qualifiés n'ont pas changé, tandis que les ouvriers non qualifiés ont profité des salaires minima.

Les augmentations se sont produites surtout dans le Sud de l'Angleterre, où le salaire usuel était très bas, alors que dans le Nord, on avait toujours payé les 3 pence (0,30 de l'heure) qui, par la fixation du comité, sont devenus la règle générale du pays.

Mr Bulkley a constaté que dans une localité, à Ipswich, les ouvriers eux-mêmes on protesté contre la proposition d'élever le minimum de salaire à 3 pence 1/4 par heure, car ils craignaient que les ouvriers plutôt lents ne fussent alors renvoyés.

En effet, l'expérience a prouvé que les industriels se sont efforcés de compenser le taux du salaire accrû, par l'obligation imposée aux ouvriers de travailler plus vite et de produire plus. Quelques ouvriers interrogés par Mr Bulkley ont même répondu qu'ils préféraient l'ancien système de travail aux nouvelles méthodes. « It is slavery getting the minimum ». (« C'est une servitude que ce salaire minimum. »)

D'autre part, les patrons ont tenu à une régularité plus grande du travail, n'ont plus permis que les ouvriers et ouvrières arrivassent en retard. Ils ont introduit des machines plus perfectionnées, amélioré leurs méthodes de travail et compensé ainsi dans une large mesure les frais nouveaux. Pendant longtemps, ils purent maintenir les prix à leur ancien niveau et c'est seulement durant ces dernières années qu'ils ont été obligés de les relever, mais ceci correspond à la hausse générale des prix en Angleterre, comme d'ailleurs partout ailleurs.

Mr Bulkley constate encore que *66%* des ouvrières en chambre auxquelles il a posé ses questions, ont répondu que *leur gain a été augmenté.* Le nombre des ouvrières en chambre a d'ailleurs diminué au profit du travail à l'usine. (1)

La fixation des simples salaires à l'heure a été insuffisante pour le travail en chambre. Il n'était guère praticable de déterminer la durée du travail de ces personnes pour chaque objet à fabriquer.

Mr Bulkley constate que les syndicats ouvriers ont tout d'abord été bien fortifiés par l'introduction de la loi, mais ceci a été de courte durée. Par contre, les employeurs, qui autrefois n'étaient pas bien organisés, ont formé en 1910, la «British Paper Box Manufacturers Federation», pour mieux s'occuper de leurs intérêts.

Leurs difficultés ne provenaient d'ailleurs pas particulièrement de la législation mentionnée, mais plutôt de la hausse des prix des matières premières. A Northampton, par exemple, les patrons ont été forcés d'augmenter leurs prix de 10%, quoique les salaires de Northampton, toujours élevés, n'aient aucunement été changés par l'introduction du salaire minimum.

Les affaires n'ont point diminué par suite de la hausse des prix. *On emploie aujourd'hui plus de boîtes qu'auparavant* et l'exportation est plus forte que l'importation.

* * *

Toutes ces enquêtes permettent de conclure que la loi anglaise a augmenté d'une manière *modeste* les salaires *les plus bas* des ouvriers et ouvrières, *surtout des ouvriers à domicile.* Quelques-uns, de capacité restreinte, ont été renvoyés, mais comme en Australie, des autorisations spéciales ont été accordées aux ouvriers âgés ou ne jouissant pas de toutes leurs facultés de

(1) Même phénomène en Australie, voir p. 9 de cette étude.

travail, pour qu'ils puissent travailler à un taux moindre et échapper ainsi au chômage.

Le patron a toujours un intérêt à employer des ouvriers habiles à des prix sensiblements *supérieurs au minimum fixé.*

Aucun désavantage ne semble pour l'instant avoir résulté de cette amélioration des conditions des ouvriers. La loi anglaise a eu un succès complet.

4. La législation française en faveur des ouvrières en chambre (industrie du vêtement).

La loi française du 10 juillet 1915 est le résultat de plusieurs délibérations dans les assemblées législatives, elle synthétise différents projets et contre-projets de tendances diverses. Elle institue des Comités de salaire, mais ne leur permet point de prendre les principes d'équité pour base de leurs arrêtés, conformément aux principes anglo-saxons.

Ces comités composés de délégués ouvriers et patronaux, sous la présidence du juge de paix du district, sont simplement appelés à constater les prix de l'heure en usage chez les ouvrières à l'atelier dans la même profession et dans le même district. Le salaire *moyen* de l'ouvrière en *atelier* devient le salaire *minimum* de l'ouvrière en *chambre*, la protégeant ainsi contre une exploitation démesurée.

Des commissions d'expertise sont ensuite appelées à vérifier la durée du temps nécessaire pour la confection des différents articles; en multipliant le salaire minimum par heure fixé par le comité de salaire avec le nombre d'heures indiqué par la commission d'expertise, on arrive au salaire minimum aux pièces qui est ensuite promulgué et obtient force de loi si pendant trois mois aucune réclamation ne s'est produite. En cas de réclamation, une commission centrale à Paris sous la présidence d'un conseiller à la Cour de cassation décide en dernier lieu.

Le mécanisme de la loi française est donc assez ingénieux. Il permet de ne point se hasarder dans le domaine plutôt arbitraire de l'équité, mais de rester sur le terrain des faits, conformément au besoin de précision du génie latin.

Le projet primitif du gouvernement a eu une lacune assez grave. Au lieu d'autoriser les inspecteurs du travail à vérifier l'exécution de la loi, comme c'est le cas dans les pays anglo-

saxons, il permettait seulement aux ouvriers d'intenter des actions judiciaires contre les industriels ne payant pas le minimum fixé par la loi.

Ces ouvrières, menacées de renvoi en cas de litige et étant de nature plutôt craintive, n'auraient jamais osé porter plainte et les rapports de l'Inspection du travail en 1917 et 1918 ne parlent en effet d'aucune action intentée par les *ouvrières*. Toutefois, la loi définitive autorise les syndicats ouvriers et certaines associations d'intérêt général, reconnues par le Ministère, à intenter un procès en lieu et place des ouvrières. Les numéros de juin, juillet 1917 et août et septembre 1918 du Bulletin du Ministère du travail citent plusieurs procès intentés par des syndicats et par l'Office français du travail à domicile. Plusieurs industriels ont été obligés de payer des salaires complémentaires aux ouvriers et des dommages-intérêts aux associations plaignantes. La maison Bailly & C°, notamment, a été condamnée, en date du 23 novembre 1917, sur la demande de l'Office français du travail à domicile, agissant au nom de 15 ouvrières. Celles-ci avaient perdu courage au cours du procès et s'étaient désistées de l'instance. Néanmoins, le Conseil des Prud'hommes de la Seine a confirmé la condamnation en l'expliquant comme suit: « Attendu que l'action qui est donnée par la loi de 1915 aux syndicats professionnels et aux associations autorisées, comme l'Office français du travail à domicile, est une action qui leur est propre et non l'action individuelle qui appartient aux ouvrières lésées, et que seuls, ils peuvent l'exercer en leur propre nom ».....

Les bulletins cités expliquent aussi que les Comités de salaire et les comités professionnels d'expertise ont étendu leurs principes à tous les départements français, qu'ils ont terminé leurs travaux et que des salaires minima ont été fixés après un délai assez court.

Ainsi par exemple, les chiffres du département de l'Ain sont les suivants:

Lingerie		*Confection*	
Travail à la machine	Travail à la main	Travail à la machine	Travail à la main
0,50 par heure	0,30 par heure	0,30 par heure	0,30 par heure

Chaussures	*Chapeaux*
0,30 par heure	0,25 par heure

Une circulaire du Ministère du travail, en date du 24 juillet 1915 explique que la loi répond d'une manière particulièrement opportune au développement qu'a pris pendant la guerre le travail à domicile exécuté pour les armées (capotes, pantalons, chemises, caleçons, tentes). C'est pour ces articles aussi qu'on a fixé surtout les salaires aux pièces.

En 1916, 5576 fabricants et industriels étaient soumis à la loi.

Ce nombre s'est étendu en 1917 à 6455. De même, le nombre des ouvrières occupées par les différents établissements qui, en 1916, était de 208,000, comprenait en 1917 215,000. (1)

295 comités d'expertise étaient institués en 1918. Ces comités ont pris des décisions dans 75 départements. Dans 17 départements, la commission centrale a examiné des réclamations relatives à la durée de confection des effets militaires. Dans un département, pour la durée de confection des effets militaires et civils; dans un autre, pour la durée de confection des vêtements civils; de même, dans un autre département pour la durée de confection des chemises et dans un dernier département pour la durée de confection des gants.

Toute une jurisprudence a déjà été établie par la commission centrale relative aux différents points de contestation ci-dessus. Une décision de principe a été édictée, en date du 11 février 1918, à propos d'une contestation en Haute-Savoie, «Attendu que pour la détermination du minimum de salaire obligatoirement dû aux ouvrières exécutant à domicile des travaux rentrant dans l'industrie des vêtements, la loi a *refusé* de prendre en considération le *salaire vital.* (2) Qu'ainsi de ce chef, la protestation n'est pas fondée...»

Le bulletin du Ministère du travail a publié deux articles intitulés: « Premiers résultats de l'application de la loi du 10 juillet 1915 pour le salaire des ouvriers dans l'industrie du vêtement.» Toutefois, ces articles ne donnent guère que des appréciations fort générales sur les effets salutaires ou non de la loi, se bornant plutôt à expliquer que les stipulations de la loi ont pu être appliquées dans la pratique. Le bulletin explique que grâce aux efforts du Ministère du travail, des comités sont institués dans tous les départements et ont rempli la mission que la législation leur a

(1) Bulletin du Ministère du travail, août, septembre et octobre 1918, Page 363.

(2) Qui est la base de la législation anglo-saxonne.

confié. Il convient de signaler que, dans de nombreux départements, soit pour la constitution des différents comités, soit lors des délibérations de ces comités, le service de l'inspection du travail a contribué de la façon la plus efficace à la mise en application de la loi. Par leur connaissance des industries de leur section, les inspecteurs du travail ont donné les renseignements les plus utiles en vue de la création et de la détermination de la compétence des différents comités d'expertise institués dans chaque département. En vue de la désignation des membres des comités d'expertise ou des Comités de salaires, ils ont souvent été appelés à donner des indications aux organismes chargés de cette désignation et, en raison de leur grande connaissance des éléments patronaux et ouvriers, ces indications ont été profitables. Enfin, lors des discussions au sein des comités, les inspecteurs du travail ont pu, à titre consultatif, avoir une action conciliatrice des plus efficaces.

Le dit bulletin ne publie pas les fixations des salaires aux pièces et se borne à citer les salaires par heure que nous avons reproduits ci-dessus.

D'autre part, Madame Duchêne, la dévouée directrice de l'Office français du travail à domicile (1) apprécie les résultats obtenus de la manière suivante: Les Comités de salaires ont pu fonctionner sans notables difficultés. Par contre, les comités d'expertise qui exigeaient des connaissances techniques étendues en même temps qu'une méthode de travail intensive ne se sont pas tous montrés d'égale valeur. Il serait nécessaire de leur imposer plus de capacités dans leur méthode de travail, soit par l'introduction de personnes particulièrement compétentes, soit par tout autre avantage. Dans tous les départements, sauf dans les provinces envahies, des Comités de salaires ont été institués et ont fixé des salaires de base.

Dans le plus grand nombre (77 sur 86) les comités d'expertise sont organisés. Beaucoup, parmi ceux-ci, ont dressé des tarifs comportant de nombreux articles. Certains sont arrivés, en décomposant le travail, à établir des tarifs de base très complets qui faciliteront infiniment le travail des Conseils de travail ou des Prud'hommes appelés à juger.

---

(1) G. Duchêne, Les progrès de la législation sur le minimum de salaire. Paris 1918.

Si certains minima horaires restent encore très bas, ils sont néanmoins très supérieurs à ceux en usage avant l'application de la loi, aux salaires de 0,05 qui, dans l'industrie de la lingerie, se rencontraient pour une proportion de:

35 p. 100 dans l'Allier,
12 p. 100 dans le Loir-et-Cher,
10 p. 100 dans le Cher,

et aux salaires de 0,10, qu'on trouvait dans une proportion de:

41 p. 100 dans la Meurthe-et-Moselle,
20 p. 100 dans la Haute-Garonne.

Les salaires de 0,15 qui comptaient pour 1/4 sur l'ensemble des salaires dans l'industrie de la chaussure ont complètement disparu.

Les salaires de moins de 0,20 ont été totalement éliminés de six industries et ne subsistent plus dans les autres que dans des localités où le coût de la vie n'est pas élevé.

Il faut d'ailleurs remarquer qu'il y a une tendance incontestable à mettre le salaire en rapport avec les besoins de l'ouvrière. C'est ainsi que, devant l'élévation du prix des articles de première nécessité et aussi pour essayer de prévenir l'exode menaçant des ouvrières de l'habillement vers l'usine, où les attire une rémunération beaucoup plus élevée, les Comités de salaires des départements du Loiret et de la Savoie viennent de relever les taux des salaires horaires.

L'application de la nouvelle loi a eu également une influence favorable sur l'organisation syndicale des femmes, en province particulièrement.

On peut aussi signaler le succès des poursuites engagées par divers syndicats contre les entrepreneurs qui ne respectaient pas les minima.

Des sommes importantes ont déjà, de ce fait, été remboursées à des ouvrières, et outre cela, dans certains cas, des dommages-intérêts ont même été accordés au syndicat.

Les premiers effets de la loi peuvent se résumer ainsi: Malgré les difficultés d'application causées par les circonstances actuelles, on peut dès maintenant constater:

Une *hausse appréciable des salaires;*

Une *tendance à harmoniser le salaire avec le coût de la vie;*

Un *mouvement vers l'organisation syndicale.*»

Madame Duchêne et son office ont lutté pendant de longues années pour que la loi aboutisse, et nous avons cité plus haut leur intervention particulière sur la base de la loi nouvelle. L'auteur est donc particulièrement compétent pour apprécier les résultats obtenus et cette thèse semble conforme à la vérité.

5. Les lois, protégeant les ouvriers en chambre en Suisse, en Allemagne, en Autriche, en Tchéco-Slowaquie et en Norvège.

Les chambres fédérales suisses ont accepté une loi instituant des Comités de salaires pour les ouvriers en chambre. Des enquêtes et des expositions avaient préparé l'opinion. Malgré tout, une majorité du peuple, très faible d'ailleurs, se prononça *contre* le salaire minimum lors de la votation populaire du mois de mai 1920. Le conseil fédéral se propose de reprendre le projet de loi sous une autre forme.

En attendant cet effort nouvel il n'existe que quelques applications restreintes du principe dans l'industrie textile de la Suisse orientale.

La loi allemande de 1911, visant la protection des ouvriers en chambre, ne pouvait produire de résultats sérieux parce qu'elle ne tenait pas compte de la nécessité essentielle: «La fixation obligatoire d'un *minimum de salaire* pour les ouvriers en chambre».

Le Dr Kæthe Gæbel résume les résultats de la loi pour les intéressés de la manière suivante: (1)

« 1° Dans quelques entreprises, les pertes de temps lors de la remise du travail aux ouvriers et lors de la livraison du travail ont été diminuées.

2° Dans d'autres entreprises, des defauts d'hygiène ont été éliminés, mais le nombre de ces entreprises, si nous le comparons au nombre total, est infime.

Les commissions professionnelles créées en 1919 ne savent point ce qu'elles doivent faire, car il leur manque encore le pouvoir de fixer des salaires minima.»

Les seules stipulations efficaces pour protéger les ouvriers en chambre d'Allemagne sont dues aux interventions dénuées plutôt de scrupules des autorités militaires, surtout à l'initiative de l'Office du vêtement de la Garde impériale à Berlin.

(1) Der Entwurf eines Heimarbeitsgesetzes, Sociale Praxis, Berlin, décembre 1920.

Le mouvement de réforme sociale stimulé par la révolution a fait combler la lacune. Une nouvelle loi est à l'étude et vient d'être acceptée par la commission parlementaire compétente. Elle transforme les commissions d'expertise en vrais Comités de salaire ; en délibération commune des patrons et des employés, on aidera à la conclusion de contrats collectifs du travail.

On suit donc l'exemple des Comités de salaire anglais.

En *Autriche*, on discute depuis 1910 sur l'établissement de Comités de salaires appelés à fixer des salaires minima obligatoires, mais ces comités se composeraient de sections individuelles de patrons et d'employés et il faudrait une majorité de $^2/_3$ dans chacune de ces deux sections pour fixer des chiffres obligatoires. D'après le projet de lois d'alors les deux tiers des patrons devraient donc être d'accord pour qu'une stipulation puisse être élaborée. La loi avait été votée avant la guerre par la Chambre des Députés, mais repoussée par la Chambre des Seigneurs. Après la révolution, elle a vite abouti, et a été bien améliorée. La loi du 27 décembre 1918 et le règlement du 28 juin 1919 instituent des comités homogènes, composés de patrons, d'ouvriers et de personnalités impartiales, tous nommés par le ministre. Les votes ont lieu à la *simple majorité.* Toutefois on nous écrit, en date du 5 mars 1921, que les comités ne sont pas encore entrés effectivement en fonction. Il n'y a donc pas encore de résultats à enregistrer.

Une législation presque identique a été promulguée dans la République tchéco-slovaque par une loi du 12 décembre 1919 et un règlement du 26 novembre 1920. En date du 5 mars 1921 toutefois les Comités de salaires n'etaient pas encore constitués.

La *Norvège* a promulgué en date du 15 février 1918 une loi fixant des salaires minima pour les ouvrières à domicile.

En date du 9 avril de la même année, une loi similaire a été instituée en faveur des employées de commerce.

Dans l'introduction, il est stipulé que les comités sont appelés à fixer un minimum qui ne serait point inférieur à celui qui est nécessaire à une ouvrière de l'aiguille pour vivre décemment. Une commission centrale du travail à domicile a été nommée depuis et celle-ci est appelée à nommer les Comités de salaires. Elle délibère d'après les méthodes anglaises. Toutefois, leurs décisions tombent si dans la profession un contrat collectif du travail aboutit.

La loi norvégienne de 1918 et le nouveau projet de loi allemande concordent donc dans leurs préférences pour des contrats collectifs du travail *librement consentis* des deux côtés.

6. Les résultats des Comités de salaire aux Etats-Unis d'Amérique (protection des femmes).

L'esprit public en Amérique a toujours été assez méfiant vis-à-vis de toutes les réglementations sociales, mais il est en même temps largement ouvert à la compréhension des *faits*, des nécessités réelles et des devoirs humanitaires. Il a parfaitement saisi la différence entre la situation des ouvriers masculins parfaitement organisés et capables d'améliorer leur sort par leur propre énergie et celles des *femmes* peu aptes à l'organisation syndicale et trop souvent victimes de l'exploitatton patronale.

L'Etat de Massachusetts a introduit le minimum de salaire dès l'année 1912. L'année suivante, les Etats de Californie, du Colorado, du Minnesota, du Nebraska, de l'Oregon, de l'Utah, de Washington et du Wisconsin suivaient l'exemple. (1)

En 1915, les Etats de l'Arkansas et du Kansas, à leur tour réalisaient la même réforme. Les réformes ont été accomplies en lutte constante avec des adversaires puissants qui contestaient surtout la *compatibilité de la législation nouvelle avec la constitution du pays* et saisissaient les *tribunaux* de leurs plaintes.

L'expérience de l'Etat de l'*Orégon* est particulièrement instructive. La loi a été votée en 1913 et défend d'employer des femmes à des taux inférieurs aux taux minima établis par la commission industrielle. (2)

La loi interdit l'emploi des femmes dans n'importe quelle occupation si on ne leur fournit que des salaires insuffisants pour leur assurer «ce qui leur est nécessaire à leur vie et au maintien de leur santé.»

Une commission du bien-être fixe ce salaire minimum. Elle se base sur la somme nécessaire à un logement convenable, à

---

(1) G. Duchêne, «Les progrès de la législation sur le Minimum de salaire.» Paris 1918. Et A. N. Holcombe, «The Effects of the legal minimum Wage for Women», The Annuals of the American Academy of political and social Science, Philadelphia, January 1917.

(2) Elizabeth Read «Minimum Wages Law in the U. S. — Life and Labour.» April 1917.

trois repas par jour, aux vêtements conformes au « Standard » exigé dans la position occupée, aux loisirs, aux soins de santé et au perfectionnement personnel.

Le budjet fut fixé comme suit par semaine: Table et logement, $ 5.75; habillement, $ 1.50; blanchissage, $ 0.25; omnibus, $ 0.10; docteur et dentiste, $ 0.25; église, $ 0.10; loisirs, $ 0.25; éducation, $ 0.18; récréation, $ 0.25; économies, $ 0.25; divers, $ 0.10, soit un total de $ 8.98.

Une enquête du bureau de statistique des Etats-Unis montre que le taux des salaires des femmes, en tant que classe, a augmenté après l'application de la loi.

Alors que précédemment 26 p. 100 des jeunes filles au-dessous de 18 ans gagnaient moins de 6 dollars par semaine, 1 p. 100 seulement étaient encore payées au-dessous de ce taux depuis lors.

Parmi les femmes ayant une préparation professionnelle, la proportion même des gains supérieurs au minimum de salaire s'est accrue.

L'application du salaire minimum pour les femmes n'a pas entraîné le remplacement de celles-ci par des hommes.

Le travail a été plus régulier.

Enfin la capacité de rendement de ceux que la loi atteignait n'a pas diminué. (1)

On trouve encore des références au travail accompli dans l'Etat de l'Orégon dans un rapport du Comité de salaire de la Colombie britannique. (2)

Le secrétaire du comité explique le système très subtil et très minutieux appliqué dans l'Etat de l'Orégon, système qui lui paraît tout à fait digne d'être donné en exemple pour la législation de son pays. Il juge d'ailleurs de la même manière le système employé en Californie qui combine l'activité en faveur des ouvrières avec un système d'arbitrage pour éviter les grèves, ceci dans l'intérêt général.

Dans le *Massachusetts*, un décret du 3 août 1916 étend le minimum de salaire à l'industrie de l'habillement. Une année après, on fit une enquête pour fixer les résultats de l'application. Cette enquête a démontré:

---

(1) Annales de l'Académie américaine des Sciences politiques et sociales, article cité, p. 5.

(2) British Columbia, Annual Report of the Department of Labour, December 1918.

1° que dans l'industrie examinée (celle des brosses) la loi avait été suivie d'une augmentation considérable du nombre des femmes employées;

2° qu'il n'existait plus de salaires de famine;

3° que la proportion des femmes rétribuées à un taux supérieur au minimum s'était beaucoup accrue;

4° que la réforme n'avait pas imposé de charge financière excessive à l'industrie.

Une nouvelle enquête, portant sur les magasins de détail, vient d'être achevée. (1)

Cette enquête prouve:

1° que 90 p. 100 des 16,000 femmes employées dans environ 1000 établissements soumis à l'enquête bénéficieront de relèvements de salaires si les recommandations de la commission sont suivies;

2° que les propriétaires des plus grands magasins, à peu d'exception près, ont accepté les « recommandations » de la commission et s'efforcent, de bonne foi, de les suivre. (2)

Au total, 6 p. 100 seulement des femmes ou jeunes filles employées dans les magasins soumis à l'enquête reçoivent moins que les minima recommandés.

3° Que lorsque, vers le 1er janvier 1916 (3), les recommandations ont été mises à exécution, les salaires de 40 p. 100 des femmes et jeunes filles employées dans plus de 900 magasins ont été augmentés. L'augmentation a été d'environ 20 p. 100.

Dans l'ensemble, environ 6000 femmes et jeunes filles ont reçu des augmentations de salaires et plus de $^{9}/_{10}$e de celles-ci étaient employées dans les magasins qui ont suivi les recommandations de la commission.

4° Que les augmentations se sont, dans la majorité des cas, élevées au moins à 1 dollar par semaine. Elles ont fréquemment atteint 2, 3 dollars et même plus.

---

(1) Massachusetts Minimum Wage Commission. Preliminary Report on the Effect of the Minimum Wage in Massachusetts Retail Stores. Boston 1916. Bulletin n° 12.

(2) Bien que les petits magasins suivent aussi, en général, ces recommandations, la proportion des exceptions est plus forte que parmi les grands établissements.

(3) Quatrième rapport annuel de la Commission de salaire minimum de Massachusetts, pp. 16—19.

L'enquête au Massachusetts concluait:

« Que la plupart des femmes ayant une préparation professionnelle, employées dans les magasins de détail, ne reçoivent plus actuellement de salaires inférieurs aux salaires prescrits par la commission, et que la plupart des commençantes et apprenties travaillent maintenant dans des conditions plus favorables et « avec de meilleures espérances qu'auparavant ».

Qu'une telle augmentation générale des salaires n'aurait jamais pu se produire sans l'action de la loi sur le salaire minimum. »

Ces conclusions sont donc nettement favorables à la loi et au principe du salaire minimum.

7. La protection des ouvriers en chambre dans la République Argentine.

Le 8 octobre 1918, une loi protégeant le travail en chambre a été promulguée. (1) Elle vise la capitale et les territoires nationaux.

Le Département national du travail est appelé à nommer des Comités de salaire pour chaque industrie qui emploie des ouvriers en chambre, à condition que 50 ouvriers de la branche le demandent. Ces comités sont appelés à fixer des salaires minima par heure ou bien des salaires minima aux pièces sur la base des lois nationales fixant le maximum d'heures de travail.

Les comités se composent en nombre égal de représentants des employeurs et des employés dans les industries visées. Ces délégués peuvent appartenir à l'un ou à l'autre des deux sexes.

Les comités doivent se baser:

1° sur la nature du travail;

2° sur les prix des articles dans leur localité;

3° sur les sommes nécessaires à l'existence de l'ouvrier;

4° sur les salaires les plus bas gagnés par les ouvriers à l'atelier;

5° sur les coutumes locales et le prix des objets de première nécessité de la localité;

6° sur la valeur des accessoires nécessaires à la perfection du travail.

Les patrons convaincus de ne pas payer le minimum de salaire sont passibles d'une amende de 300 pesos. Chaque ouvrier lésé peut intenter des actions civiles contre l'employeur fautif.

(1) International Labour Office, Legislative Series 1919, Arg. 1 and 2.

Les inspecteurs du travail, les Comités de salaire, le Département national du travail et les autorités judiciaires sont appelés à exercer une vigilance spéciale à cet égard.

La loi argentine s'inspire donc des mêmes principes généraux que la loi anglaise.

8. Le minimum de salaires pour les femmes du Canada (plusieurs provinces).

La *Colombie britannique* ne connaît point le problème du travail à domicile, ce genre de travail n'existant pas dans cette province.

Mais une loi instituant le salaire minimum pour les ouvrières à l'atelier a été promulguée en date du 23 avril 1918.

La loi déclare que le salaire minimum devra être suffisant pour fournir les moyens nécessaires à l'existence. Les comités se composent de trois personnes, le Deputy Minister of Labour comme président et deux autres personnes nommées par le gouvernement. Il faut que l'une de ces deux personnes soit une femme. Le comité a fait d'abord des enquêtes pour bien entrevoir les différentes dépenses nécessaires à l'ouvrière. Il a organisé à cet effet des conférences publiques auxquelles ont pris part des employés, des employeurs et des représentants publics désintéressés. Le Comité de salaire explique dans son rapport au Ministère du travail (1) que les avantages du salaire minimum ne profitent pas aux employés seuls. Le salaire minimum protège le bon patron contre son concurrent sans scrupules. L'employée satisfaite est un facteur important du succès industriel. Une entreprise qui ne peut pas payer des salaires convenables n'a pas de base légitime ou bien elle est mal administrée. La communauté a le droit d'être protégée contre des conditions économiques qui sont nuisibles à l'intérêt général.

Le deuxième rapport du comité en 1919 explique que le salaire minimum n'est point devenu le salaire maximum comme on l'avait craint.

Les salaires moyens dépassent de deux dollars par semaine le salaire minimum. Il n'est pas vrai non plus, comme on l'avait prétendu qu'un nombre plus grand de jeunes filles au-dessous de 18 ans soient employées depuis la législation nouvelle. A ce

(1) Province of British Columbia, Annual Report of the Department of Labour, 1919.

point de vue, il n'y a aucun changement. Avec un accroissement du salaire va de pair une diminution des heures de travail.

La législation est utile aussi aux patrons. Ils peuvent, s'ils le veulent être justes vis-à-vis de leurs employés sans crainte d'être mis en échec par leurs concurrents.

Beaucoup de patrons ont amélioré leurs méthodes de travail. Ils ont pris plus de soins dans le choix des ouvrières nouvelles. Ils ont augmenté leurs exigences, non seulement vis-à-vis de leurs ouvrières, mais aussi vis-à-vis de leurs chefs de département. Autrefois, beaucoup d'employées sans surveillance régulière pourraient exercer des fonctions modestes sans possibilité d'avancement. Aujourd'hui les employées devant être rémunérées d'après le salaire minimum, le patron se donne de la peine pour les mettres à leur vraie place où elles peuvent fournir un maximum de travail utile.

Les employées incapables de bien remplir leur tâche ont dû se chercher d'autres occupations. Leur place a été occupée par des personnes compétentes ayant des prétentions plus grandes. Les patrons incapables aussi ont été éliminés ne pouvant plus se maintenir par l'exploitation des ouvrières. L'accroissement des salaires dans l'industrie du blanchissage est indiqué par le tableau suivant:

	1918 avant l'application de la loi — Femmes de 18 ans et au-dessus	1919 après
$ 6.— et au-dessous $ 7.— par semaine	2	—
7.— « 8.— «	10	—
8 — « 9.— «	32	—
9.— « 10 — «	37	—
10.— « 11.— «	53	4
11.— « 12 — «	34	1
12.— « 13.— «	50	19
13.— « 14.— «	32	174
14.— « 15.— «	26	55
15.— « 16.— «	19	65
16.— « 17.— «	10	12
17.— « 18 — «	3	9
18.— « 19.— «	2	12
19.— « 20 — «	—	4
20.— « 21.— «	2	4
21.— « 22.— «	—	1
22.— « 23.— «	—	—
23.— « 24.— «	—	—
24.— « 25.— «	—	—
25. — et au dessus	—	1
totaux	312	361 (1)

(1) Annual Report of The Department of Labour, Province of British Columbia, 1919, p. 98.

Une loi similaire a été appliquée dans la province de *Saskatchewan*. Les Comités de salaire se composent de cinq personnes dont deux femmes. Les comités sont appelés à étudier les sommes nécessaires au maintien de la vie, les heures de travail raisonnables, etc....

Ils fixent ensuite des salaires minima et un maximum d'heures de travail.

La province canadienne de *Québec* a institué une commission de trois membres qui examine les salaires usuels de la province. Toutes les fois qu'elle juge insuffisants les salaires payés par un établissement industriel, elle convoque un comité composé d'employeurs, d'employés et de personnes désintéressées. Ce comité est chargé ensuite de fixer un minimum de salaire.

Une commission *fédérale-provinciale du Canada* nommée pour aider à l'uniformité des lois ouvrières du pays a fait en date du 1er mai 1920, la recommandation suivante:

« Nous approuvons le principe d'un salaire minimum pour les femmes et les jeunes filles et recommandons qu'une autorité soit créée dans chaque province du Dominion pour établir un salaire minimum suffisant pour permettre aux femmes et jeunes filles de pourvoir à leurs besoins, et que cette autorité puisse fixer les heures d'emploi des femmes et jeunes filles à qui la loi ne s'étend pas encore, et nous recommandons de plus que ce temps d'emploi ne dépasse pas 48 heures par semaine excepté pour les personnes engagées dans le service domestique ou agricole. »

9. Etude comparée des résultats du salaire minimum dans les industries insuffisamment organisées des divers pays.

L'Australie et l'Angleterre, la France et l'Allemagne, la Norvège, le Canada et l'Argentine n'ont point adopté un minimum de salaire pour des industries identiques.

L'Australie et l'Angleterre l'ont d'abord appliqué aux industries dans lesquelles le travail en chambre était prédominant et l'ont étendu ensuite aux autres industries ne possédant pas une organisation syndicale suffisante pour fixer les salaires de la manière usuelle.

L'Etat australien de Victoria est allé au-delà de cette limite et l'Angleterre également.

Par contre, la loi française ne s'applique qu'aux ouvrières en chambre de la confection, la loi allemande aux ouvriers et ouvrières en chambre en général; de même, la loi norvégienne et la loi de la République Argentine.

Les Etats-Unis et le Canada visent les *femmes* en général.

Quant au Canada, particulièrement, le travail à domicile y est peu développé. Il s'agit donc d'ouvrières et d'employées travaillant à l'atelier ou au bureau.

Malgré cette diversité, la législation de tous ces pays part de ce point commun qu'il faut remplacer par un appareil légal la méthode syndicale insuffisamment appliquée par des personnes d'énergie réduite.

Plusieurs de ces pays n'entrent pas en ligne de compte pour une étude des *résultats*. L'Allemagne parce que la loi de 1911 était dérisoire, et que la loi nouvelle n'était pas encore entrée en vigueur. L'Autriche, la Tchéco-Slovaquie, le Norvège et l'Argentine parce que leurs lois sont de date trop récente. Les documents relatifs aux résultats ne nous sont pas encore parvenus; les organismes nouveaux des deux premiers pays n'ont pas encore commencé leur travail.

Par contre, l'Australie et l'Angleterre offrent des documents abondants pour l'étude des résultats, de même que l'Amérique et le Canada, malgré la date assez récente de leur législation.

Les documents qui nous sont parvenus de France démontrent la réalisation complète de la loi et le bon fonctionnement de l'appareil assez compliqué constitué par le législateur. Mais, ils ne permettent guère encore de mesurer les efforts finals des mesures édictées.

Nos conclusions sont donc les suivantes:

1° Les résultats en Australie, en Angleterre, en Amérique, au Canada et en France concordent dans l'accroissement sensible des salaires, surtout pour les ouvrières en chambre qui autrefois étaient payées d'une manière particulièrement insuffisante. De grandes misères ont été ainsi supprimées. (1)

2° En Australie et en Angleterre, le travail à domicile a été diminué au profit du travail à l'atelier, mais dans des proportions assez modestes.

3° Dans ces deux pays et de même au Canada, on constate qu'un certain nombre d'ouvrières peu compétentes et dont

(1) Voir pour les constatations détaillées nos chapitres précédents.

le travail n'a pas été jugé l'équivalent du salaire minimum fixé ont perdu leur place. Par contre, des permissions spéciales pour travailler au-dessous du prix fixé accordées aux personnes âgées ou infirmes leur ont permis de garder leur emploi.

4° La crainte que le salaire minimum ne devienne un salaire maximum est réfutée par tous les résultats. Les patrons trouvent toujours leur profit à employer des ouvrières habiles, même à un taux supérieur au minimum.

5° D'Australie, d'Angleterre et du Canada, on annonce d'une manière concluante que les employeurs ont réussi dans une certaine mesure à compenser l'augmentation des salaires par une meilleure organisation technique et commerciale. Les prix de vente ont pourtant augmenté, notamment en Angleterre, mais point dans une mesure qui aurait anéanti les facultés d'exportation des industries visées. L'exportation des chaussures, par exemple, a crû dans l'Etat de Victoria (171,000 en 1896 avant la promulgation de la loi et 486,000 en 1902 après la promulgation de la loi). De même, l'exportation des boîtes en carton anglaises a augmenté sensiblement à l'époque visée. Toutefois, une législation internationale, augmentant partout d'une manière identique les charges des industriels employant du travail à domicile, aurait les mêmes avantages que ceux qui sont propres à la législation sociale internationale dans tous les domaines de la protection ouvrière.

6° L'organisation syndicale a trouvé tout d'abord un certain élan dans la législation nouvelle, mais cette influence a été de courte durée. Les catégories d'ouvriers et d'ouvrières visés n'étant guère susceptibles de s'organiser d'une manière efficace.

La législation fixant le minimum de salaire ne constitue donc point une période intermédiaire comme paraissent le croire les législateurs allemands et norvégiens qui espèrent lui substituer plus tard les contrats collectifs du travail librement consentis. Elle constitue plutôt un état nécessairement définitif, surtout pour le travail à *domicile* des deux sexes, de même que pour les *femmes*, travaillant à l'atelier.

Là où les Comités de salaires ont été étendus à des industries possédant des syndicats (Australie et Angleterre), l'utilité humanitaire de la loi a été moindre, mais d'autre part elle a rendu des services en diminuant les grèves.

10. Le minimum de salaires pour les ouvriers agricoles (en Angleterre).

Le «Corn Production Act» en Angleterre a obtenu force de loi en 1917.

Il prévoit l'établissement d'un Comité de salaires agricoles pour l'Angleterre et le Pays de Galles en vue d'une amélioration des salaires insuffisants. Le comité se compose:

1° de membres nommés par le Board of Agriculture (ministère de l'agriculture).

2° de délégués des employeurs.

3° de délégués des ouvriers.

Les femmes sont éligibles comme les hommes.

Le comité fixe d'abord des salaires minima pour le travail par heure et ensuite, tant qu'il le juge nécessaire, des salaires minima pour le travail aux pièces.

La loi elle-même déclare que, pour des *ouvriers adultes sans défaut physique,* le salaire minimum ne devra pas être inférieur à 25 sh. par semaine. Si des prestations en nature font partie du salaire, elles devront atteindre la même somme.

Pour les garçons et les femmes, ce minimum strict n'entre pas en ligne de compte, le comité a des pleins pouvoirs à leur égard.

La loi demande d'autre part aux comités «d'accorder aux ouvriers des salaires qui leur permettent de soutenir leur famille avec un confort raisonnable et en conformité avec la nature de leur occupation».

La fixation du minimum de salaire ne devra pas préjuger au paiement de salaires supérieurs d'après des arrangements préalables ou des coutumes locales.

D'autre part, tous les arrangements prévoyant des salaires *inférieurs* au minimum fixé par le comité sont nuls et sans effet, et l'employeur est dans ce cas passible d'une amende pouvant s'élever jusqu'à 20 Livres sterling.

Dans le cas des ouvriers infirmes, au point de vue mental ou physique, le comité peut délivrer des permis d'exemption. Le comité peut instituer des commissions de district pour aider à l'examen des conditions locales.

Le comité a déjà fixé des salaires minima pour des ouvriers masculins et féminins et même déjà amendé ses propres décisions. La dernière décision (23 août 1920) fixe à 46 s. par semaine le salaire minimum des ouvriers adultes au-dessus de 21 ans,

dans la majorité des comtés anglais. Pour le Cambridgeshire, le salaire des pâtres est fixé à 56/6 par semaine et dans le Cheshire à 56 s. Dans le Northumberland, le salaire minimum des pâtres est de 62 s. par semaine. Dans le Yorkshire, le salaire de toutes les classes d'ouvriers agricoles est de 49 s. Dans le Glamorganshire de 50 s.

Pour les *ouvrières* agricoles, l'arrêté du 21 mai 1920 fixe les salaires suivants pour toute l'Angleterre et le pays de Galles:

Districts	Ages	Salaire minimum par heure	Paiement des heures supplémentaires	
			Semaines	Dimanches
		d.	s. d.	s. d.
Yorkshire . .	18 ans et au-dessus	10	1 — 1/2	1 3
	17 ans et au-dessous de 18 ans	8	10	1 —
	16 ans et au-dessous de 17 ans	7	9	10 1/2
	15 ans et au-dessous de 16 ans	6 1/2	8	10
	14 ans et au-dessous de 15 ans	5 1/2	7	8
	Au-dessous de 14 ans . . .	5	6	7 1/2
Somerset . .	18 ans et au-dessus	8	10	1 —
	17 ans et au-dessous de 18 ans	6	7 1/2	9
	16 ans et au-dessous de 17 ans	5 1/2	7	8
	15 ans et au-dessous de 16 ans	5	6	7 1/2
	14 ans et au-dessous de 15 ans	4	5	6
	Au-dessous de 14 ans . . .	3	4	4 1/2
Dans toutes les autres parties de l'Angleterre et le Pays de Galles	18 ans et au-dessus	7	9	10 1/2
	17 ans et au-dessous de 18 ans	5 1/2	7	8
	16 ans et au-dessous de 17 ans	5	6	7 1/2
	15 ans et au-dessous de 16 ans	4 1/2	5 1/2	7
	14 ans et au-dessous de 15 ans	3 1/2	4 1/2	5
	Au-dessous de 14 ans . . .	2 1/2	3	4

Le travail agricole se distingue du travail industriel par les prestations en nature qui remplacent une partie du salaire. Elles ne sont pas toujours faciles à préciser et à évaluer. Un tableau promulgué par le comité indique dans tous ses détails les sommes pour lesquelles tous ces bénéfices et avantages peuvent être débités à l'ouvrier, en remplacement de gages en espèces. Toutefois, les boissons alcooliques sont formellement exclues de ce calcul.

Le tableau explique par exemple que pour les pommes de terre de seconde qualité, les prix suivants peuvent être pris en considération pour le calcul du minimum de salaire:

Pays	Prix par tonne
	£ s. d.
Kent	6 10 —
Surrey	6 10 —
Sussex	7 10 —
etc. etc. (1)	

Le logis et la nourriture pour une semaine de 7 jours peuvent être comptés comme suit: (2)

Cumberland, Westmorland et un district du Lancashire, Glamorganshire, etc.						
19 ans et au-dessus	18 ans et au-dessous	17 ans et au-dessous	16 ans et au-dessous	15 ans et au-dessous	14 ans et au-dessous	Au-dessous de 14 ans
s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.	s. d.
20 —	20 —	18 —	17 —	15 —	12 —	9 —
pour une semaine de 6 jours:						
17 —	17 —	15 6	14 7	12 10	10 3	7 9
Logis sans nourriture pour une semaine de 6 jours:						
3 6	3 6	3 6	2 6	2 6	2 6	2 6 etc.
Anglesey, Carnarvonshire, etc. etc.						
Logis et nourriture pour une semaine de 7 jours:						
18 —	18 —	18 —	17 —	15 —	12 —	9 —
pour une semaine de 6 jours:						
15 6	15 6	15 6	14 7	12 10	10 3	7 9
Logis sans nourriture pour une semaine de 6 jours:						
3 6	3 6	3 6	2 6	2 6	2 6	2 6 etc.

Les arrêtés du Comité de salaire ont été partout appliqués. *L'amélioration du salaire est devenue un fait.*

Quant aux autres résultats, nous trouvons des appréciations substanciées dans un interview avec Sir Henri Rew, Deputy Chairman of the Agricultural Wages Board, publié dans la « Wages Board Gazette », 1er décembre 1920.

D'après le vice-président du Comité de salaire, la durée de travail agricole a été réduite comme conséquence de l'activité du comité, malgré le fait qu'aucun de ses arrêtés n'a édicté un changement dans les heures de travail.

Le comité précise simplement quelles sont les heures à compter comme heures *supplémentaires* pour lesquelles des paiements

(1) Corn Production Act, 1917.
(2) Corn Production Act, 1917, Agricultural Wages Board.

complémentaires sont dus, tandis que si l'employeur peut s'arranger avec ses ouvriers pour qu'ils travaillent 54, 56 heures ou davantage, rien ne l'empêche de le faire. Néanmoins, le fait indirect d'une fixation à 50 ou 48 heures de la semaine ordinaire de travail (qui doit être rémunéré par les salaires réguliers) a influencé les dispositions des deux parties. Les employeurs hésitent à payer pour un temps plus étendu et les employés ne veulent guère travailler au-delà du temps régulier, malgré les paiements complémentaires. Toutefois, le comité a pris comme base de ses fixations une semaine plus longue pour les ouvriers chargés de l'administration des stocks.

Les chefs des ouvriers agricoles reconnaissent d'ailleurs qu'il est impraticable de classer d'une manière rigide les heures du travail agricole et ils sont d'accord que l'on travaille davantage à condition qu'il y ait des paiements additionnels.

Quant au salaire, l'action du comité a été critiquée sous deux points de vue différents. On est d'accord que l'Angleterre ne peut échapper à l'accroissement général des salaires, mais beaucoup d'employeurs prétendent que les salaires minima sont supérieurs aux salaires que le libre jeu des forces économiques aurait créés. D'autre part, les représentants des ouvriers prétendent que, sans la création de Comités de salaires, ils auraient pu par l'action directe obtenir des salaires plus élevés.

Je crois, dit le représentant du comité, que ni l'une ni l'autre de ces vues ne sont correctes; je considère que l'accroissement des salaires agricoles s'accomplit dans un rapport équitable avec l'accroissement des salaires industriels.

11. Le salaire minimum dans les mines de charbon (en Angleterre).

Le travail agricole en général n'est plus un travail de femme, ni un travail à domicile. Les syndicats agricoles, en Angleterre du moins, sont assez puissants. Ils n'ont cependant point la force des syndicats industriels et sont moins capables de fixer les salaires par leurs propres forces.

Dans les mines de charbon, le problème est tout autre. Les mineurs anglais comptent parmi les groupements ouvriers les mieux organisés et les mieux payés du monde entier. Ils seraient loin de prétendre eux-mêmes que leur faiblesse nécessiterât une

intervention humanitaire, mais il y a deux autres points de vue qui différencient les mines de l'industrie en général.

1° Toute grève ne lèse pas seulement les patrons et ouvriers visés, mais une grève dans l'industrie du combustible jette nécessairement le désordre dans l'économie nationale. La grève générale du printemps 1921 l'a prouvé d'une manière évidente. Il est donc difficile d'admettre la fixation des salaires par les grèves comme cela se pratique dans les industries ordinaires.

2° Le travail du mineur se paye aux pièces et ceci est nécessaire pour qu'il s'efforce de produire autant que possible. Mais la structure géologique des mines n'est pas uniforme. Il y a des places où l'ouvrier, même avec la meilleure volonté du monde, ne peut obtenir que des résultats insuffisants et même parfois n'obtient aucun résultat. Il faut tout de même qu'il vive. Il est donc nécessaire de compléter les tarifs aux pièces par un minimum de salaire pour le travail par heure.

Après la grande grève anglaise de 1912, ces deux points de vue ont fait promulguer la loi instituant le salaire minimum dans les mines de charbon. Des «Joint district boards» (comités paritaires pour chaque district) ont été formés, composés de délégués des ouvriers et des propriétaires des mines, ainsi que d'un président indépendant élu par les deux parties, ou, s'ils ne peuvent pas s'entendre, nommé par le gouvernement. Ils fixent le minimum de salaire et délivrent des permissions de travailler à un taux moindre à des ouvriers âgés ou ayant des défauts physiques. (1)

Les comités peuvent changer leurs déterminations:

1° par l'acceptation des deux parties;

2° une année après leur dernier arrêté par un vote à la majorité.

L'Angleterre a été divisée en 23 districts charbonniers présentant chacun des conditions assez uniformes et dans chacun de ces districts un comité a été constitué.

Pendant la guerre, les salaires aux pièces ont été augmentés à plusieurs reprises et les salaires minima ont dû être augmentés d'une manière correspondante.

L'augmentation du salaire minimum a d'ailleurs une grande influence sur le salaire aux pièces, car les propriétaires des mines

(1) Stone, The British Coal Industry, London 1920.

ont un intérêt à ce que les salaires à la pièce soient largement au-dessus du salaire minimum. Autrement, les ouvriers sont tentés de renoncer à tout grand effort et *prennent les choses d'une manière facile,* se contentant du salaire minimum, «They go upon the minimum», comme on dit là-bas.

L'expérience a prouvé que là où le salaire minimum est appliqué de préférence, la production est moindre qu'ailleurs. Cet état du problème est du reste assez significatif et démontre certains dangers de l'application du salaire minimum dans ces conditions particulières.

Des «Joint District Boards» appliquant les salaires minima ont été créés à la suite de la grande grève pour donner satisfaction aux ouvriers et ont servi ainsi dans une certaine mesure à la *cause de la paix industrielle.* Mais leur activité n'a point pour but de régler des conflits. Ces fonctions incombent aux «Conciliation Boards» institués depuis 1896. Ces institutions s'occupent de tous les litiges résultant des salaires aux pièces, de la constatation des places mauvaises, des pourcentages à ajouter aux salaires par la législation de guerre, des heures de travail, des intervalles et des heures de repas.

Le mécanisme des mines anglaises pour le règlement des conflits paraissait d'ailleurs plus complet encore. Le Board of Trade (Ministère du Travail) peut, s'il le juge utile, nommer un «conciliator» ou un «arbitrator». Toutefois, les litiges résultant de l'application du minimum de salaire n'incombent pas à ces différentes institutions, mais bien aux «Joint District Boards» indiqués ci-dessus.

Les résultats de l'institution s'entrevoient par ce qui précède. Les ouvriers ont obtenu satisfaction pour le paiement des travaux faits dans des places mauvaises. Ils ont cessé la grève de 1912 et ne sont plus tentés de faire la grève *pour cette raison.* La grève de 1921 a été engendrée par le bouleversement général de l'économie anglaise et de l'économie mondiale, faisant naître mille antithèses nouvelles.

Elle sort du cadre des questions qui nous préoccupent.

Un but de justice aussi a été réalisé. D'autre part, nous avons vu que les salaires minima restreignent dans une certaine mesure le travail aux pièces et les avantages qui en résultent pour la bonne volonté des ouvriers de produire autant que possible.

Tandis que pour le travail en chambre le salaire minimum lui-même est un salaire aux pièces, nous avons vu que pour les mines, c'est le contraire. Des désavantages qui, pour le travail à domicile, ne peuvent donc point résulter du salaire minimum, sont possibles dans les mines. Il faut donc être très prudent dans ce dernier domaine et ne point fixer des salaires minima très élevés. Ou bien, il faut augmenter d'une manière encore plus considérable les salaires aux pièces. Autrement, la loi devient *nuisible* à la production des mines et au bien-être de la collectivité.

Somme toute, le problème des mines qui vient de nous occuper est un problème très spécial et complètement différent de celui de toutes les autres industries que nous avons examinées.

12. Le minimum de salaires dans les services publics.

Le travail industriel et la prospérité nationale sont liés à la continuité du travail, non seulement dans les mines, mais aussi dans l'exploitation des chemins de fer, des forces électriques, etc. Dans plusieurs pays, on s'est appliqué à garantir cette continuité par une intervention de l'état dans les conflits entre patrons et ouvriers; notamment le Canada, par la loi du 21 avril 1907, a institué des commissions d'enquête pour le règlement de ces conflits. (1) Les parties sont tenues d'ajourner toute grève, tout lockout jusqu'à la promulgation de l'arrêté. L'opinion publique peut ensuite exercer son influence contre la partie qui résisterait à l'arrêté. En fait, les grèves sont devenues très rares dans les années suivantes. Toutefois, nous voyons par les rapports des autorités du travail, de 1918 et 1919 de plusieurs provinces canadiennes (notamment de la Colombie britannique), (2) que des grèves se sont malgré tout étendues aux chemins de fer. La loi visée n'a donc point eu un effet complet.

En Nouvelle-Zélande, une loi instituant *l'arbitrage obligatoire* pour tous les conflits industriels a été réalisée en 1894. Les grèves ont été presque entièrement supprimées pendant de longues années. (1)

Pourtant, plusieurs grèves ont éclaté pendant la guerre. Ce système n'a donc point donné des résultats complets. C'est encore le système du salaire minimum appliqué dans le Victoria,

(1) R. Broda, La Fixation Légale des Salaires, Chapitre 13.

(2) Annual Report of the Department of Labour, British Columbia, 1919; p. 74.

d'abord pour le travail à domicile, ensuite pour l'industrie presque tout entière, qui a donné les résultats les plus complets.

En 1909 déjà, la loi se rapporta à 75,000 ouvriers sur un total de 79,000, soit à la presque totalité de la classe ouvrière du pays. Ces chiffres proportionnels n'ont guère varié depuis cette date. La législation en question ne déclare pas que les grèves sont prohibées comme c'est le cas en Nouvelle-Zélande. Toutefois, les ouvriers préfèrent en général la méthode paisible des comités pour l'amélioration des salaires à la méthode violente — la première ne leur occasionnant ni frais, ni souffrances — et les grèves sont devenues extrêmement rares. Le système de l'Etat de Victoria offre donc des possibilités pour sauvegarder les intérêts de paix dans les services publics. Toutefois, il ne faudrait pas se contenter comme dans la loi visant les mines anglaises, de fixer un salaire minimum par heure pour le travail dans des places anormales, tandis que les rémunérations aux pièces resteraient abandonnées à l'entente libre des intéressés. Il faudrait fixer des salaires minima pour le travail aux pièces comme pour l'autre.

13. Le minimum de salaires dans l'industrie en général.

Nous avons vu dans les chapitres précédents que la fixation légale des conditions de travail et des salaires, que l'application pratique du salaire minimum surtout est *possible* dès aujourd'hui et qu'elle est tout à fait *nécessaire*,

a) pour les ouvriers et ouvrières en *chambre;*
b) pour les *ouvrières* de fabrique;
c) qu'elle s'impose aussi pour les services d'intérêt public.

Mais pouvons-nous aller plus loin et généraliser? (1)

Faut-il étendre le système aux industries où n'existe ni travail à domicile, ni main d'œuvre féminine et qui ne sont point d'utilité publique, à toute l'*industrie privée?* Peut-on restreindre de plus en plus le domaine où pourra continuer à s'exercer la méthode anarchique des grèves et des lockouts?

L'exemple de l'Etat de Victoria suggère une réponse affirmative. Les mêmes méthodes s'étendent d'ailleurs de plus en plus en Angleterre, nation de même race, où la psychologie ethnique est la même.

---

(1) R. Broda, La Fixation Légale des Salaires, Conclusions.

La Grande-Bretagne était en 1912 (date à laquelle l'ouvrage cité a été écrit) au point où Victoria se trouvait en 1897. Aujourd'hui, les Comités de salaire, à but humanitaire, ayant été étendus à 35 industries, et les mines et l'agriculture étant soumises à des règlements parallèles, la Grande-Bretagne est à peu près au point où Victoria était en 1903. On peut donc prévoir que ces différents courants sociaux se réuniront en un grand fleuve et que les Comités de salaire, appliqués déjà à des industries aussi disparates que le travail en chambre, l'agriculture et le travail des mines, seront bientôt appliqués à l'industrie en général.

Les systèmes allemands et français, appliqués au seul travail en chambre, en sont encore loin.

La législation en faveur des ouvrières américaines est aussi beaucoup moins étendue et ne paraît guère susceptible d'une extension radicale.

Par contre, le Canada, apparenté par l'histoire et la psychologie sociale à la Grande-Bretagne et à l'Australie, paraît se trouver au début de la même voie.

Faut-il donc conclure que l'application extensive du principe du minimum de salaire, que cette méthode du *constitutionalisme industriel,* la mieux éprouvée, restera restreinte à l'empire britannique. Nous n'oserions pas le prétendre pour tout l'avenir, mais il se peut fort bien que tel soit le cas pendant quelques dizaines d'années encore.

L'Angleterre a été longtemps la seule grande nation à appliquer le système parlementaire. Elle s'est toujours distinguée de la France et de l'Allemagne par son adaptation progressive et légale aux nécessités sociales nouvelles, par la continuité de son progrès, qui ne se réalise point par sursauts comme ailleurs par sa préférence pour les méthodes paisibles de lutte sociale en opposition aux méthodes violentes. Si l'empire britannique préfère aujourd'hui la fixation légale des salaires à la fixation des salaires par les grèves, s'il préfère l'ordre à l'anarchie, il reste dans la même voie.

Mais les bons résultats obtenus par ces réformes pour les ouvriers en chambre, pour les ouvrières et le travail agricole, enfin pour la continuité du travail normal dans les services publics et pour la paix sociale dans l'industrie ordinaire, ne peuvent pas rester inaperçus des autres nations. Les méthodes australiennes et anglaises protégeant le travail à domicile viennent d'être suivies

par les autres nations. L'effort plus large pour l'industrie en général, se heurtant à de vieux préjugés et de grandes difficultés, ne sera pas suivi si vite dans les autres pays. Mais le parlementarisme britannique, après des siècles, a fini par conquérir le monde; nous pouvons prévoir que le constitutionalisme industriel, dont la pierre angulaire est la fixation des minima de salaires par des comités paritaires, finira aussi par s'étendre aux autres pays et aux autres continents.

Genève, au printemps 1921. R. BRODA.